



## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

*Ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti  
Consob*

*09/03/2016*

## SCHEMA N.7-bis: Relazione sulla remunerazione

La presente relazione è redatta in ottemperanza all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob n. 11971/1999 s.m.i.

### SEZIONE I

a) gli organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni per quanto concerne componenti degli organi di amministrazione, direttore generale e dirigenti con responsabilità strategiche sono i seguenti:

- Comitato per la Remunerazione: il quale presenta al Consiglio di Amministrazione pareri e raccomandazioni in tema di remunerazione degli amministratori delegati e dei dirigenti con responsabilità strategiche, formula proposte per la remunerazione degli stessi, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso;
- Consiglio di Amministrazione: il quale, ai sensi dell'art. 2389 c.c, stabilisce la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del collegio sindacale; esso è inoltre responsabile per la corretta applicazione della politica retributiva stessa.
- Collegio Sindacale: il quale, ai sensi dell'art. 2389 c.c, dà il proprio parere sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche.

b) la Società ha istituito in seno al Consiglio di Amministrazione un Comitato per la Remunerazione con i seguenti compiti:

- Fornire al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente e amministratore delegato con deleghe sugli assetti organizzativi, le proprie valutazioni sulle politiche retributive applicabili all'alta direzione;
- Coadiuvare il Presidente e amministratore delegato con deleghe sugli assetti organizzativi nella elaborazione e definizione degli eventuali piani di *stock-option* da presentare all'approvazione del Consiglio;
- Formulare al Consiglio, in assenza dei diretti interessati, proposte in merito ai piani di retribuzione individuali degli amministratori delegati;
- Esprimere una valutazione su particolari e specifiche questioni in materia di trattamento economico per le quali l'amministratore delegato richieda un esame da parte del Comitato.

Il Comitato Remunerazioni, nominato in data 16/04/2014, è composto da tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti.

I membri attuali sono i consiglieri Mario Mauri, Sandro D'Isidoro (entrambi amministratori indipendenti) e Rafic Mansour.

I componenti hanno eletto come Presidente del Comitato il consigliere Mario Mauri.

Il Comitato si riunisce su convocazione del Presidente del Comitato ogni qual volta questi lo ritenga opportuno e quando lo richieda il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato può invitare a relazionare altri membri del Consiglio di Amministrazione o, eventualmente, altri dirigenti della società qualora gli argomenti trattati lo rendano necessario.

Gli amministratori eventualmente interessati si assentano dalla riunione del Comitato durante la valutazione e la determinazione dei rispettivi piani di retribuzione.

Il Comitato per la Remunerazione può avvalersi, a spese della Società, del supporto di consulenti esterni.

La politica delle remunerazioni, con particolare riferimento al piano di incentivazione di MBO per l'anno 2015, è stata aggiornata dal Comitato per la Remunerazione in data 4 marzo 2015 ed è stata successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione in pari data.

c) Non è intervenuto nessun esperto indipendente nella predisposizione della politica delle remunerazioni.

d) La Società, con la politica delle remunerazioni per i componenti degli organi di amministrazione, il direttore generale ed i dirigenti con responsabilità strategiche, intende perseguire le seguenti finalità:

- Attrarre, trattenere e motivare un management dotato di elevate qualità professionali
- Allineare interessi di management e azionisti
- Incentivare il raggiungimento degli obiettivi annuali fissati nel budget della Società.
- Creare valore per gli azionisti nel medio-lungo termine

Per gli amministratori investiti di particolari cariche assumono una particolare rilevanza le componenti variabili della retribuzione, nell'ottica della creazione di valore.

Ovviamente quanto sopra nel rispetto di un equilibrio di correlazione fra performance raggiunte dalla Società e dal Gruppo ed elementi di remunerazione variabile.

Rispetto all'esercizio precedente, per gli amministratori investiti di particolari cariche (oltre ad alcuni altri soggetti apicali della Società) è stata introdotta una componente aggiuntiva di remunerazione variabile legata a obiettivi di medio lungo periodo, così come anche suggerito dal Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana.

e) La politica per le remunerazioni degli amministratori esecutivi si articola in due componenti principali:

- una retribuzione fissa, che può consistere in: (i) retribuzione da lavoro dipendente, (ii) remunerazione per la carica rivestita ex articolo 2389 cod. civ., oppure (iii) una combinazione dei due elementi precedenti;
- un compenso variabile annuo basato sul raggiungimento di obiettivi di *performance* del Gruppo o della Divisione, oltre che sul raggiungimento di obiettivi individuali (MBO).

La retribuzione fissa garantisce una adeguata e certa remunerazione di base per l'attività degli amministratori esecutivi. Si ritiene infatti, secondo le normali prassi di mercato, che anche l'attività degli amministratori esecutivi non possa essere compensata solo con strumenti variabili, che potrebbero risultare non adeguati in presenza di critiche condizioni macroeconomiche di mercato non addebitabili agli amministratori stessi.

Il compenso variabile è costituito da un:

1. incentivo di breve termine, finalizzato al raggiungimento:

- degli obiettivi annuali fissati nel budget di Gruppo, nonché
- di specifici obiettivi *ad personam*.

Gli obiettivi legati alla *performance* del Gruppo sono basati sul raggiungimento di target di tipo economico, patrimoniale e finanziario nell'esercizio di riferimento.

Gli obiettivi individuali sono strettamente legati alle competenze ed alle aree operative e gestionali di ciascun beneficiario.

Per gli amministratori investiti di particolari cariche il peso delle componenti variabili di tale parte di incentivo è pari ad un massimo del 30% del valore della retribuzione annua lorda (RAL).

2. incentivo di medio lungo termine, legato alla crescita di valore del titolo Prima Industrie nel triennio 2015-2017.

Agli amministratori non esecutivi spetta invece un compenso fisso secondo le determinazioni fatte dall'Assemblea degli azionisti al momento della nomina del Consiglio di Amministrazione.

f) Gli amministratori esecutivi godono dei benefit non monetari generalmente assegnati, secondo consolidate prassi di mercato ed aziendali, alla prima fascia dirigenziale, anche in virtù del fatto che tali soggetti sono dirigenti (ovvero dirigenti in quiescenza) della Società o di società del Gruppo.

Tali benefit consistono in polizze assicurative (infortuni extra-professionali, indennità permanente da malattia, polizza vita, polizza sanitaria) ed utilizzo di auto aziendale.

g) Come si è detto gli obiettivi di *performance* cui sono legate le componenti variabili della remunerazione si suddividono in:

- i. Obiettivi di performance del Gruppo
- ii. Obiettivi individuali
- iii. Performance Goal

i. Quanto agli obiettivi di performance di Gruppo, per il calcolo dell' MBO, vengono assegnati un obiettivo minimo (floor) ed un obiettivo massimo (target); nel caso in cui venga raggiunto il target, il beneficiario ha diritto al 100% del bonus; qualora l'obiettivo raggiunto risulti compreso fra il target ed il floor, il beneficiario ha diritto ad un bonus calcolato secondo una curva lineare. Qualora l'obiettivo raggiunto sia inferiore al floor, il beneficiario non ha diritto ad alcun bonus, mentre nel caso in cui l'obiettivo effettivamente raggiunto sia superiore al target, matura comunque il diritto al 100% del bonus.

ii. Per quanto riguarda i target individuali, essi devono essere in numero compreso fra 2 e 5; essi sono individuati in funzione delle attività svolte da ciascun soggetto beneficiario, delle deleghe e dei compiti a ciascuno assegnati. Anche in questo caso vengono assegnati target e floor come per gli obiettivi sub i) ed il diritto a beneficiare di questa quota di bonus matura secondo le stesse curve sopra definite.

iii. Per quanto riguarda il Performance Goal, esso è stato introdotto per dare la possibilità di effettuare una valutazione addizionale sulla performance complessiva dell'assegnatario; ad esso è attribuito un peso massimo pari al 20% dell'incentivo complessivo.

In ogni caso è previsto un "Entry Gate" per cui non è riconosciuta alcuna componente variabile della remunerazione qualora l'utile netto del Gruppo non sia almeno pari a 7,5 milioni di euro (per l'esercizio 2015).

Gli obiettivi sub i), ii) e iii) fanno riferimento al raggiungimento di risultati di breve periodo.

La Società ha inoltre realizzato un programma di incentivazione degli amministratori esecutivi e del top management basato anche su obiettivi di medio lungo termine nella logica della creazione di valore a medio-lungo termine (LTI), allineando gli interessi dei beneficiari agli interessi degli azionisti.

Tale programma prevede quanto segue:

1. L'indicatore di performance previsto è "il valore dell'azione Prima Industrie" che si riflette sulla capitalizzazione in Borsa della società. Tale valore viene misurato come media del secondo semestre dell'anno rispetto a quella dello stesso periodo dell'anno precedente.

2. L'obiettivo assegnato è una crescita del valore del titolo del 25% all'anno per il triennio 2015-2016-2017. Al raggiungimento del 25% maturerà un Bonus LTI pari al 30% della Retribuzione Annua Lorda (RAL). Una crescita inferiore darà accesso ad un Bonus LTI proporzionalmente inferiore con floor a "0" e cap 30%.
3. Al termine del triennio si valuterà la crescita complessiva del valore del titolo rispetto al valore medio del secondo semestre 2014 (13,14 euro). Qualora il target triennale venisse raggiunto nella sua totalità ( $13,14 \text{ euro} \times 1,25 \times 1,25 \times 1,25 = 25,66 \text{ euro/azione}$ ), anche in caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi annuali nel biennio precedente, al terzo anno verranno eventualmente recuperate eventuali riduzioni del valore di incentivo degli anni precedenti. Un eventuale migliore risultato complessivo rispetto al target sarà comunque saturato al 100% della RAL del triennio in considerazione.
4. I valori corrispondenti al Piano LTI saranno accantonati anno per anno e pagati in un'unica soluzione solo al termine del triennio, qualora gli assegnatari siano ancora in carica a tale data. Ciò avrà anche l'effetto di retainer incentive rispetto ai Managers ammessi al Piano.

h) Per quanto concerne i criteri utilizzati nell'assegnazione degli MBO, si è tenuto conto del raggiungimento di indicatori che maggiormente rappresentano l'andamento economico e reddituale dell'operatività del Gruppo. Correlare gli MBO al raggiungimento di tali indicatori, infatti, è finalizzato a riconoscere i risultati raggiunti, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e la performance nel breve termine.

Per quanto riguarda i criteri utilizzati per valutare la performance nel medio lungo periodo si veda il punto sub g) che precede.

i) La politica della Società in materia di remunerazioni persegue, oltre al resto, anche la finalità di medio-lungo termine che consiste nell'attrarre, mantenere e motivare risorse in possesso di elevate professionalità, in particolare per le posizioni ed i ruoli chiave, adeguate alla complessità del business svolto, pur in un'ottica di prudente gestione e sostenibilità dei costi e dei risultati nel tempo.

Tali finalità coincidono con l'interesse di medio-lungo termine della Società e con una politica di gestione del rischio che prevede una corretta gestione delle risorse finanziarie ed umane al fine di massimizzare le opportunità e minimizzare le perdite.

j) La corresponsione degli MBO è differita all'esercizio successivo rispetto a quello in cui il diritto agli stessi è maturato. Essendo, come si è detto, gli MBO la parte variabile della retribuzione legata al raggiungimento di determinati risultati nell'esercizio di riferimento, il diritto al pagamento della stessa matura solo nel momento in cui i risultati dell'esercizio sono stati ufficialmente approvati dall'assemblea dei soci.

La corresponsione dell'incentivo LTI invece è differita al termine del triennio di riferimento, qualora i beneficiari siano ancora in carica (fatte salve determinate eccezioni).

k) Non si applica.

l) Non è previsto alcun trattamento in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

m) In favore degli amministratori investiti di particolari cariche (in quanto dirigenti della società o, comunque, dirigenti in quiescenza) sono stipulate le polizze obbligatorie in ottemperanza al CCNL per i dirigenti dell'industria, ovvero:

- Polizza vita
- Polizza infortuni professionale ed extra-professionale
- Polizza invalidità permanente da malattia
- Polizza sanitaria per il rimborso delle spese mediche (FASI).

Per i soggetti di cui sopra, attualmente in forza come dirigenti, è prevista una polizza sanitaria integrativa in aggiunta al FASI.

Non sono previste ulteriori coperture assicurative, previdenziali né pensionistiche rispetto a quanto sopra.

n) La politica retributiva della Società prevede altresì che:

- i. gli amministratori indipendenti godano unicamente di un compenso determinato in misura fissa dall'assemblea degli azionisti in sede di nomina degli stessi;
- ii. la partecipazione (intesa come presenza fisica) alle riunioni dei Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione è remunerata con un gettone di presenza;
- iii. l'incarico di Presidente non sia remunerato in maniera diversa rispetto agli altri consiglieri di amministrazione, salvo in caso di assegnazione di deleghe specifiche.

o) La politica retributiva è stata definita coerentemente con le più diffuse prassi di mercato, pur non facendo direttamente riferimento ad alcuna altra realtà societaria specifica.

## SEZIONE II

### PRIMA PARTE

Con riferimento alle voci che compongono la remunerazione dei membri degli organi di amministrazione e controllo, direttore generale e dirigenti con responsabilità strategiche (e riportate in Tabella 1) di Prima Industrie S.p.A. si precisa che:

“Compensi fissi”: indica gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti, i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche (ex articolo 2389, comma 3, codice civile) e le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR.

“Compensi variabili non equity”: indica l’MBO di competenza oltre alla quota di competenza per l’esercizio di riferimento (accantonata) relativa all’incentivo LTI, laddove previsto (si veda “Bonus e altri incentivi”).

“Compensi per la partecipazione a comitati”: indica il gettone per la partecipazione (con presenza fisica) alle riunioni del/dei comitato/i cui l’amministratore appartiene; il gettone è stato stabilito dal CdA del 16/04/2014 in euro 1.000.

“Bonus e altri incentivi”: indica la quota di remunerazione variabile annua (MBO) basata sul raggiungimento di obiettivi di performance del Gruppo ma anche sul raggiungimento di obiettivi individuali (MBO). Si tratta di una componente monetaria della retribuzione e sono incluse in tale voce le quote maturate anche se non ancora corrisposte. Tale voce non include gli oneri sociali a carico della società.

In tale voce è inclusa inoltre la quota di competenza per l’esercizio di riferimento (accantonata) relativa all’incentivo LTI, laddove previsto.

“Benefici non monetari”: indica il valore dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale), ovvero le polizze assicurative e l’auto aziendale (cfr. punto f in Sezione I).

“Fair value dei compensi equity”: si intende il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali.

Con riferimento ai soggetti sopra elencati non sono previste altre forme di compenso; né la società prevede alcuna forma di indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro.



## SECONDA PARTE

**TABELLA 1**

**Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partec. agli utili Bonus e altri incentivi					
<b>Gianfranco CARBONATO</b>	Presidente e A.D.	1/1/15-31/12/15	Appr.bil. 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				342.000		56.000	9.058		407.058		
(II) Compensi da controllate e collegate				12.250					12.250		
(III) Totale				354.250	-	56.000	9.058		419.308		
<b>Ezio Giovanni BASSO</b>	Amministratore delegato	1/1/15-31/12/15	Appr.bil. 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				282.000		45.000	8.256		335.256		
(II) Compensi da controllate e collegate				12.500					12.500		
(III) Totale				294.500	-	45.000	8.256		347.756		
<b>Chiara Damiana BURBERI</b>	Amministratore indipendente (*)	1/1/15-31/12/15	Appr.bil. 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.000	1.000				23.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				22.000	1.000	-	-		23.000		
<b>Donatella BUSO</b>	Amministratore indipendente (*)	1/1/15-31/12/15	Appr.bil. 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.000	5.000				27.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				22.000	5.000	-	-		27.000		
<b>Sandro D'ISIDORO</b>	Amministratore indipendente (**)	1/1/15-31/12/15	Appr.bil. 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.000	1.000				23.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				22.000	1.000				23.000		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity  Partec. agli utili Bonus e altri incentivi	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) TOTALE	(7) Fair value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>Michael MANSOUR</b>	Amministratore	1/1/15-31/12/15	Appr.bil. 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.000					22.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				22.000					22.000		
<b>Rafic MANSOUR</b>	Amministratore (**)	1/1/15-31/12/15	Appr.bil. 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.000	1.000				23.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				22.000	1.000				23.000		
<b>Enrico MARCHETTI</b>	Amministratore indipendente (*)	1/1/15-31/12/15	Appr.bil. 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.000	4.000				26.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				22.000	4.000				26.000		
<b>Mario MAURI</b>	Amministratore indipendente (**)	1/1/15-31/12/15	Appr.bil. 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.000	1.000				23.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				22.000	1.000				23.000		
<b>Domenico PEIRETTI</b>	Amministratore delegato	1/1/15-31/12/15	Appr.bil. 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.000					22.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				266.000		45.000	12.966		323.966		
(III) Totale				288.000		45.000	12.966		345.966		

(\*)= l'amministratore fa parte del Comitato Controllo e Rischi.

(\*\*)= l'amministratore fa parte del Comitato di Remunerazione.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity					
							Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partec. agli utili					
						Bonus e altri incentivi					
<b>Franco NADA</b>	Presidente collegio sindacale	1/1/15-31/12/15	Appr. bil. 2015								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000					45.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			45.000					45.000		
<b>Paola BORRACCHINI</b>	sindaco effettivo	1/1/15-31/12/15	Appr. bil. 2015								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			30.000					30.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			30.000					30.000		
<b>Roberto PETRIGNANI</b>	sindaco effettivo	1/1/15-31/12/15	Appr. bil. 2015								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			30.000					30.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			30.000					30.000		

**TABELLA 3B**

**Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

(A)		(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e		Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
cognome				(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
				Erogabile	Differito	Periodo di	Non più	Erogabile/	Ancora	
				/Erogato		differimento	erogabili	Erogato	differiti	
Gianfranco	Presidente e									
CARBONATO	A.D.									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano del 4/03/2015	56.000			2018				
		Piano del 4/03/2014					50.000			
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			56.000				50.000			
Ezio Giovanni	Amministratore									
BASSO	delegato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano del 4/03/2015	45.000			2018				
		Piano del 4/03/2014					40.000			
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			45.000				40.000			
Domenico	Amministratore									
PEIRETTI	delegato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano del 4/03/2015	45.000			2018				
		Piano del 4/03/2014					40.000			
(III) Totale			45.000				40.000			

SCHEMA N.7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine del 2014	Numero azioni acquistate nel corso del 2015	Numero azioni vendute nel corso del 2015	Numero azioni possedute alla fine del 2015
CARBONATO Gianfranco	Presidente e amministratore delegato	Prima Industrie S.p.A.	340.900	5.000	-	345.900
	moglie di CARBONATO Gianfranco	Prima Industrie S.p.A.	27.890	5.000	-	32.890
BASSO Ezio Giovanni	Amministratore delegato	Prima Industrie S.p.A.	3.892	-	-	3.892
BURBERI Chiara Damiana	Amministratore Indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
BUSO Donatella	Amministratore Indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
D'ISIDORO Sandro	Amministratore Indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
MANSOUR Michael	Amministratore	Prima Industrie S.p.A.	1.772	-	-	1.772
MANSOUR Rafic	Amministratore	Prima Industrie S.p.A.	32.487	-	-	32.487
MARCHETTI Enrico	Amministratore Indipendente	Prima Industrie S.p.A.	170.623	-	-170.623	-
MAURI Mario	Amministratore Indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
PEIRETTI Domenico	Amministratore delegato	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
NADA Franco	Presidente Coll. Sindacale	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
PETRIGNANI Roberto	Sindaco effettivo	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
BORRACCHINI Paola	Sindaco effettivo	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-